

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN
KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) Klaten)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

INDRI MARINTA PURNAMA
B 200 150 047

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA,
MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) Klaten)**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

INDRI MARINTA PURNAMA

B 200 150 047

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Dra. Nursiam, MH. Ak

NIK/NIDN.524/0624096401

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA,
MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**
(Studi pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) Klaten)

Yang Ditulis Oleh:

INDRI MARINTA PURNAMA

B 200 150 047

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Kamis, 9 Mei 2019

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan penguji:

1. Dra. Nursiam, MH.Ak
(Ketua Dewan Penguji)
2. Fauzan S.E, M.Si
(Anggota 1 Dewan Penguji)
3. Dra. Mujiyati, M.Si
(Anggota 2 Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Syamsudin, SE., MM)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya ataupun pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 12 Mei 2019

Penulis



INDRI MARINTA PURNAMA

B 200 150 047

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA,
MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) Klaten)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (PERSERO) Klaten. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkerja di PT.PLN (PERSERO) Klaten. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 50 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuisioner yang diberikan pada karyawan PT.PLN (PERSERO) Klaten. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan.

Abstract

The purpose of this research is to knowing the effect of leadership style, work environment, motivation, and compensation towards employee performance of PT.PLN (PERSERO) Klaten. Population of this research is all employees that work in PT.PLN (PERSERO) Klaten. Sampling technique that used in this research is carried out sampling saturated with much 50 employessampel. Data collection is using questionnaires distribution to employees in PT.PLN (PERSERO) Klaten. Methods of analysis used is multiple linear regression. The result of this research indicate that leadership style and compensation do not have effect toward employee performance. While work environment, motivation have significant effect toward employee performance.

Keyword: Leadership style, work environment, motivation, compensation, and employee performance

1. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang yang bekerjasama dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan yang telah direncanakan dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam berorganisasi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam segala kegiatan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan keahlian

yang dimilikinya sehingga dapat memanfaatkan sumber daya lain yang ada dalam suatu perusahaan. Setiap karyawan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya sehingga dapat bekerja dengan baik dan akan memperoleh hasil yang maksimal dan dapat mencapai tujuan perusahaan sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber Daya Manusia adalah salah satu aset yang ada pada perusahaan yang berharga dan merupakan faktor utama dalam operasional perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting dalam melakukan kinerja yang baik untuk perusahaan apabila tidak ada sumber daya manusia yang baik dan kompeten pada suatu perusahaan maka dalam perusahaan akan mengalami ketertinggalan diantara perusahaan lain yang memiliki sumber daya manusia yang baik dan kompeten (Johannes, et all 2016).

Septiani dan Nuridin (2016) keberhasilan organisasi untuk memperoleh tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan pada keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Namun dalam kenyataannya, pemanfaatan karyawan selaku sumber daya manusia kurang optimal. Hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya karyawan yang belum melaksanakan tugasnya sesuai petunjuk pelaksanaan yang telah ditetapkan. Keadaan ini pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan maupun organisasi itu sendiri. Terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk membentuk karyawan yang baik dan berkualitas sesuai dengan kriteria perusahaan yaitu memberikan kompensasi, baik kompensasi langsung maupun tidak langsung, dan adanya gaya kepemimpinan yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan (ilmawan, et all 2017).

Kinerja karyawan adalah perbandingan atau penilaian dari hasil yang diperoleh karyawan setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan standar atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan (Akhmad, 2015). Menurut Prasetyo (2014) kinerja karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh perusahaan karena kinerja karyawan dengan

berbagai aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain, tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, semangat kerja dan sebagainya. Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan secara serius oleh setiap perusahaan.

Kinerja karyawan dapat mempengaruhi terhadap kinerja perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik maka memberikan dampak yang baik pula terhadap kinerja perusahaan sehingga memberikan citra yang baik bagi masyarakat hal ini sangat menguntungkan bagi perusahaan. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik dan maksimal bagi perusahaan diperlukan struktur kepemimpinan yang baik dan bertugas untuk mengelola, mengawasi maupun mengevaluasi kinerja karyawan yang bersangkutan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu gaya pemimpin. Keberadaan pemimpin dalam perusahaan sangatlah penting karena pemimpin memiliki peran yang strategis dalam mencapai tujuan perusahaan, serta memiliki pengaruh terhadap orang lain maupun kelompok untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi (Widodo, 2017). Untuk menciptakan kinerja karyawan yang maksimal, dalam perusahaan diperlukan struktur pimpinan yang bertugas pokok untuk mengelola dan memimpin perusahaan yang bersangkutan. Perilaku dari pemimpin sangat berpengaruh terhadap karyawan dan perusahaannya. Menurut Prasetyo (2014) Pemimpin harus mampu mengatur dan menciptakan suasana kerja yang kondusif dimana suasana kerja yang ada membuat karyawan merasa nyaman dan menumbuhkan rasa disiplin untuk menyelesaikan pekerjaan.

Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan lingkungan kerja yang dapat memicu kinerja dari seorang karyawan hal tersebut yang dapat mempengaruhi seorang karyawan untuk dapat bekerja dengan nyaman atau tidak nyaman (Johannes, et all 2016). Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi (Fachreza, et all 2018).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan (Fachreza, et all 2018). (Amalia dan Fakhri, 2016) Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai target yang telah ditentukan maka perusahaan harus memberikan motivasi pada karyawan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan, dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain.

Kompensasi merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sudana dan Suputhra (2015) kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar pegawai merasa dihargai dalam bekerja. Dalam memberikan semangat untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memberikan kompensasi bisa berupa financial maupun non financial dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan Kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Penelitian Johannes et all (2016), Akhmad (2015), Ilmawan, et all (2017), Prasetyo (2016), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian Munparidi (2012) gaya kepemimpinan tidak signifikan sehingga tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian Fachreza, et all (2018), Amalia dan Fakhri (2016), Rahmayanti(2014), Sudana dan Suputhra (2015). Namun dalam penelitian Utomo (2014) dan Munparidi (2012) menyatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian sebelumnya membuktikan adanya ketidak konsistenan antara peneliti satu dengan penelitian lain. Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Johannes, et all (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Tikala. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada penambahan variabel independen yaitu variabel motivasi yang diadopsi dari penelitian Amalia dan Fakhri (2016) serta berbeda pada objek penelitiannya yaitu pada PT. PLN(PERSERO) Klaten.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT.PLN (PERSERO) Klaten)”**

2. METODE

2.1 Populasi, Sampel, dan Metode Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2012) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan yang bekerja di PT. PLN (PERSERO) Klaten.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2012) Sampel Jenuh atau sensus adalah

teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

2.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Klaten. Sumber data dalam penelitian ini adalah skor masing-masing indikator variabel yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dibagi kepada PT. PLN (PERSERO) Klaten.

2.3 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

2.3.1 Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan menggunakan instrumen dari penelitian Malthis dan Lackson (2002) yang diukur menggunakan 6 pertanyaan dengan 3 indikator yaitu kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Diukur dengan menggunakan *skala likert* dengan pemberian skor 1 sampai 5 point. Yang mulai dari 1 sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju.

2.3.2 Gaya Kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan menggunakan instrumen dari penelitian Gibson et al (2009) yang diukur menggunakan 12 pertanyaan dengan 4 indikator yaitu direktif, suportif, partisipatif, dan orientasi berprestasi.

Diukur dengan menggunakan *skala likert* dengan pemberian skor 1 sampai 5 point. Yang mulai dari 1 sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju.

2.3.3 Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja menggunakan instrumen dari penelitian Simanjuntak (2013) yang diukur menggunakan 6 pertanyaan dengan 4 indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara pimpinan dan bawahan dan tersedianya fasilitas kerja.

Diukur dengan menggunakan *skala likert* dengan pemberian skor 1 sampai 5 point. Yang mulai dari 1 sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju.

2.3.4 Motivasi

Variabel motivasi menggunakan instrument dari penelitian Gibson et all (2009) yang diukur menggunakan 12 pertanyaan dengan 3 indikator yaitu kebutuhan berprestasi, kabutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan.

Diukur dengan menggunakan *skala likert* dengan pemberian skor 1 sampai 5 point. Yang mulai dari 1 sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju.

2.3.5 Kompensasi

Variabel kompensasi menggunakan instrument dari penelitian Sedarmayanti (2009) yang diukur menggunakan 8 pertanyaan dengan 4 indikator yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas

Diukur dengan menggunakan *skala likert* dengan pemberian skor 1 sampai 5 point. Yang mulai dari 1 sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi.

Untuk memberikan gambaran analisa statistic deskriptif dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel1sebagai berikut:

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maksimum
GKTOTAL	50	38	60
LKTOTAL	50	21	30
TOTAL	50	40	57
TOTAL	50	19	39
KKTOTAL	50	20	29
Valid N (listwise)	50		

Sumber: Data Primer Diolah 2019

Berdasarkan tabel 1 dapat diuraikan sebagai berikut:

Variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum 20 berasal dari responden yang bekerja kurang dari 10 tahun. Nilai maksimum 29 berasal dari responden yang berjenis kelamin laki-laki. Nilai mean sebesar 24,34 dan nilai standar deviasi sebesar 1,8693. Nilai mean yang lebih tinggi dari standar deviasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan cenderung lebih tinggi.

Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai minimum 38 berasal dari responden yang berjenis kelamin laki-laki. Nilai maksimum 60 berasal dari responden yang berusia 28 tahun dan pendidikan terakhirnya D3. Nilai mean sebesar 47,24 dan nilai standar deviasi sebesar 4,21155. Nilai mean yang lebih tinggi dari standar deviasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan cenderung lebih tinggi.

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai minimum 21 berasal dari responden yang bernama astuti dan wardiyo. Nilai maksimum 30 berasal dari responden yang berjenis kelamin laki-laki. Nilai mean sebesar 25,4 dan nilai standar deviasi sebesar 2,37332. Nilai mean yang lebih tinggi dari standar deviasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja cenderung lebih tinggi.

Variabel motivasi memiliki nilai minimum 40 berasal dari responden yang telah lama bekerja selama 1 hingga 10 tahun. Nilai maksimum 57 berasal dari responden yang berjenis kelamin perempuan dan pendidikan terakhirnya S1. Nilai mean sebesar 45,48 dan nilai standar deviasi sebesar 4,07701. Nilai mean yang lebih tinggi dari standar deviasi menunjukkan bahwa motivasi cenderung lebih tinggi.

Variabel kompensasi memiliki nilai minimum 19 berasal dari responden yang pendidikan terakhirnya S3 dan berusia lebih dari 50 tahun. Nilai maksimum 39 berasal dari responden yang berusia diantara 21 hingga 30 tahun. Nilai mean sebesar 31,54 dan nilai standar deviasi sebesar 3,13121. Nilai mean yang lebih tinggi dari standar deviasi menunjukkan bahwa kompensasi cenderung lebih tinggi.

3.1.1 Uji Kualitas Data

3.1.1.2 Uji Validitas

Alat uji ini dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Teknik yang digunakan adalah *pearson correlation*. Pengujian untuk uji validasi berdasarkan ketentuan nilai jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan atau indikator dalam kuisioner dinyatakan valid.

3.1.1.3 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Jika jawaban terhadap indikator-indikator acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel. Dalam mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $>0,60$.

3.1.2 Uji AsumsiKlasik

3.1.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan uji statistic *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* (K-S). Jika nilai probabilitas signifikansi K-S lebih besar dari 0,05 maka data yang digunakan dapat dikatakan berdistribusi normal (Ghozali, 2011:160). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

	<i>Kolmogorov Smirnov</i>	<i>Asymp.Sig</i>	Keterangan
<i>Unstandardized</i>			Data Terdistribusi
<i>Residual</i>	0,122	0,061	Normal

Sumber: Data Primer Diolah 2019

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa *kolmogorov-smirnov* sebesar 0,122 dan nilai *Asymp. Sig* 0,061 > 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa data pada model regresi terdistribusi normal.

3.1.2.2 Uji Multikolinearitas

Dalam pengujian multikolinearitas tidak terjadi adanya multikolinearitas, karena nilai VIF semua variabel kurang dari 10, sedangkan *Tolerance Value* di atas 0,10.

3.1.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi menunjukkan nilai *p-value* lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi bebas dari masalah heteroskedastisitas.

3.1.3 Uji Hipotesis

3.1.3.1 Analisis Linier Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda serta dengan tingkat signifikansi (α) 0,05. Analisis ini digunakan untuk menguji adanya pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.
(Constant)	8,586	2,829	0,000
Gaya Kepemimpinan	0,042	0,602	0,550
Lingkungan Kerja	0,304	2,629	0,012
Motivasi	0,176	2,434	0,019
Kompensasi	-0,061	-0,545	0,588

Sumber: Data Primer Diolah 2019

Berdasarkan tabel 3 merupakan hasil dari regresi linier berganda dan dapat dibuatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$KK = 8,586 + 0,042 GK + 0,304 LK + 0,176 M - 0,061 K + e \quad (1)$$

Hasil analisis diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 8,586 mengindikasikan bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi adalah nol, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar konstanta yaitu 8,586.
2. Koefisien variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai sebesar 0,042. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan gaya kepemimpinan maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan.
3. Koefisien variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai sebesar 0,304. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan.
4. Koefisien variabel motivasi menunjukkan nilai sebesar 0,176. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan motivasi maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan.
5. Koefisien variabel kompensasi menunjukkan nilai sebesar -0,061. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan kompensasi maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan.

3.1.4 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Pengujian uji R^2 dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil uji Koefisien Determinan (R^2) dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 ^a	.393	.339	1.52004
a. Predictors: (Constant), KKTOTAL, LKTOTAL, GKTOTAL, MTOTAL				
b. Dependent Variable: KKTOTAL				

Sumber: Data Primer Diolah 2019

Berdasarkan tabel 4 nilai R^2 diperoleh sebesar 0,339 atau 33,9% yang berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 66,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

3.1.5 Uji signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau terikat. Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5 . Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	67.246	4	16.812	7.276	.000 ^b
Residual	103.974	45	2.311		
Total	171.220	49			

a. Dependent Variable: KKTOTAL
b. Predictors: (Constant), KKTOTAL, LKKTOTAL, GKKTOTAL, MKKTOTAL

Sumber: Data Primer Diolah 2019

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai Fhitung sebesar 7,276 dengan nilai signifikan 0,000 dengan $p < 0,05$ maka model diatas sudah tepat (fit), penelitian variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sudah tepat.

3.1.6 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,602	1,676	0,550	H1 Ditolak
Lingkungan Kerja	2,629	1,676	0,012	H2 Diterima
Motivasi	2,434	1,676	0,019	H3 Diterima
Kompensasi	0,545	1,676	0,588	H4 Ditolak

Sumber: Data Primer Diolah 2019

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui hasil uji t untuk variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dijelaskan:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai t_{hitung} 0,602 dengan sig. 0,550 serta t_{tabel} 1,676. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai $0,550 > 0,05$ maka H_1 ditolak yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai t_{hitung} 2,629 dengan sig. 0,012 serta t_{tabel} 1,676. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai $0,012 < 0,05$ maka H_2 diterima yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai t_{hitung} 2,434 dengan sig. 0,019 serta t_{tabel} 1,676. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai $0,019 < 0,05$ maka H_3 diterima yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai t_{hitung} 0,545 dengan sig. 0,588 serta t_{tabel} 1,676. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai $0,588 > 0,05$ maka H_4 ditolak yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6 untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 0,602 dengan sig. 0,550 serta t_{tabel} 1,676. Menurut Ghazali (2011) untuk menentukan H_0 diterima apabila signifikan $\alpha < 0,05$ dan ditolak apabila signifikan $\alpha > 0,05$ berdasarkan tabel 6 menunjukkan $0,550 > 0,05$ maka H_1 ditolak.

Dalam hal ini disebabkan karena pemimpin tidak selalu menjelaskan tentang kriteria yang dianggapnya baik maupun buruk, hubungan antara pemimpin dengan karyawan tergolong tidak dekat dan pimpinan tidak melibatkan para karyawan dalam setiap pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dianggap oleh sebagian karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga diperlukan gaya kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini konsisten dengan penelitian dari Munparidi (2012).

3.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6 untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 2,629 dengan sig. 0,012 serta t_{tabel} 1,676. Menurut Ghozali (2011) untuk menentukan H_A diterima apabila signifikan $\alpha < 0,05$ dan ditolak apabila signifikan $\alpha > 0,05$ berdasarkan tabel 6 menunjukkan $0,012 < 0,05$ maka H_2 diterima.

Dalam hal ini berarti lingkungan kerja yang baik, kondusif dan efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dalam bekerja harus menciptakan lingkungan yang aman, kondusif dan teratur untuk dapat menunjang pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini konsisten dengan penelitian dari Johannes et al (2016), Akhmad (2015), Fachreza et al (2018), Utomo (2014).

3.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6 untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 2,434 dengan sig. 0,019 serta t_{tabel} 1,676. Menurut Ghozali (2011) untuk menentukan H_A diterima apabila signifikan $\alpha < 0,05$ dan ditolak apabila signifikan $\alpha > 0,05$ berdasarkan tabel 6 menunjukkan $0,019 < 0,05$ maka H_3 diterima.

Dalam hal ini berarti motivasi yang diberikan kepada karyawan baik dari pimpinan maupun rekan kerja mampu mempengaruhi dan memiliki dampak yang positif bagi karyawan dan karyawan yang menerima motivasi dapat meningkatkan kinerjanya. Motivasi yang membangun dapat meningkatkan kinerja karyawan dan hal ini menguntungkan untuk perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini konsisten dengan penelitian dari Fachreza et al (2018), Amalia et al (2016), Rahmawati (2014), Sudana dan Supatra (2015).

3.2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.6 untuk variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 0,545 dengan sig. 0,588 serta t_{tabel} 1,676. Menurut Ghozali (2011) untuk menentukan H_A diterima apabila signifikan $\alpha < 0,05$ dan ditolak apabila signifikan $\alpha > 0,05$ berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan $0,588 > 0,05$ maka H_4 ditolak.

Dalam hal ini disebabkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan telah sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan dan karyawan merasa cukup dengan gaji yang diterima.

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini konsisten dengan penelitian dari Ilmawan et al (2017).

4. PENUTUP

4.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Klaten. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 4.1.1 Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Klaten, sehingga H_1 ditolak.
- 4.1.2 Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Klaten, sehingga H_2 diterima.

- 4.1.3 Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Klaten, sehingga H3 diterima.
- 4.1.4 Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Klaten, sehingga H4 ditolak.

4.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang dialami, dengan adanya keterbatasan ini semoga tidak mengurangi manfaat yang ingin dicapai dan dapat diatasi oleh peneliti berikutnya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 4.2.1 Variabel independen yang digunakan hanya mencakup gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi namun masih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi individu untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- 4.2.2 Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya 50 responden. Keterbatasan responden dapat mengakibatkan hasil penelitian kurang optimal.
- 4.2.3 Metode pengumpulan data yang digunakan hanya menggunakan kuisioner dimana hanya berdasarkan persepsi responden, sehingga kemungkinan adanya bias data dalam mengisi kuisioner.

4.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas penulis memberikan saran sebagai berikut:

- 4.3.1 Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah variabel independen seperti, budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang belum dimasukkan dalam penelitian ini sehingga dapat memperluas penelitian selanjutnya.
- 4.3.2 Untuk penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah sampel agar mendapatkan hasil yang lebih baik.
- 4.3.3 Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan selain kuisioner yaitu bisa menggunakan wawancara maupun menggunakan dokumen untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, Sandy Farizal. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. JAMU JAGO Kota Semarang)*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Amalia, Syarah et all. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro*. Jurnal Computech & Bisnis, Vol. 10, No 2.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bianca, Okky Camilla. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja*
- Fachreza, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd Majid. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh*. Universitas Unsiyah: Aceh.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 19*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, et all. 2009. *Organizational Behavior Thirteenth Edition*. New York : McGraw Hill
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara,
- Ilmawan, Mirza Dwinanda et all. 2017. *Peran Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dalam Mempengaruhi Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja*. Jurnal Ekonomi Moderniasi, 13 (1), 37-45.
- Johannes, Andrew C et all. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Tikala*. Volume 16 No. 01.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2001. *Organization Behavior. Fifth Edition*. McGraw Hill.
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta. Penerbit: Andi.
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, Anwar. Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Miftah, Thoha. 2010. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: PT.Rajagrafindo persada.
- Mufidah, et all. 2014. *Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jasaraharja Putera Manado*. ISSN 2303-1174 Vol.2 No.2 Juni 2014, Hal. 1339-1348.
- Munparidi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang*. Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-VII, Mei 2012 ISSN: 2085-1375.
- Prasetyo, Sigit. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Berbintang Di Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta.
- Rahmayanti. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Putra Kaltim Samarinda*. Unmul. Kalimantan.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Timoty A. Judge. 2008. *Organization Behavior*. Thirteenth Edition. New Jersey: Pearson Prentice-Hal Inc.
- Robbins, Stephen P dan Timoty A. Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohman, Fauzur Solikhin. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simanjutak, Markus Dobby. (2013). *Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan*. Tesis. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Sudana, I Wayan dan Suputhra et all. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Grand*

Puncak Sari Restaurant Kintamani. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 7, 2015 : 1865-1882.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Supardi. 2003. *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya*. Bandung: PT.Alumni. Ghalia.

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Karya Hidup Sentosa Di Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta.

Utomo, Bangun Prajadi Cipto. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dosen Stmik Duta Bangsa Surakarta*. ISSN : 2355-5009 Vol. 1 Nomor 1 Juni Tahun 2014.

Widodo, Djoko Setyo. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. P-ISSN: 2085-1596 E-ISSN: 2407-5310 JMM Vol. 13 No. 2 Oktober 2017.

Wirawan, Fajar. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Warna Alam Indonesia)*. Universitas Diponegoro: Semarang.

Yanuar, Annisa Aulia. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pertamina Di Makassar*. Universitas Hasanudin : Makassar